



**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS**

2020-2021

TRABAJO FIN DE GRADO

**Planes de Pensiones y Alternativas Privadas a la
Pensión Pública**

**Pension Funds and Private Alternatives to the
Public Pension**

ALUMNO: Alejandro Baldizán Velasco

TUTOR: José Ramón Paterna Martín

7 de Junio de 2021

INDICE

OBJETIVO	3
1 INTRODUCCION.....	4
2-LA PENSIÓN PÚBLICA.....	5
2.1-INTRODUCCIÓN	5
2.2-SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES	6
3-LOS PLANES DE PENSIONES.....	8
3.1-DEFINICIÓN	8
3.2-MODALIDADES	8
3.3-PRINCIPIOS RECTORES	9
3.4-ELEMENTOS DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES	11
3.5-APORTACIONES, PRESTACIONES Y MOVILIZACIONES	16
3.6-CONTINGENCIAS CUBIERTAS Y SUPUESTOS DE DISPOSICIÓN ANTICIPADA	18
3.7-RENTABILIDAD Y RIESGO	19
3.8-FISCALIDAD	21
4-ALTERNATIVAS A LOS PLANES DE PENSIONES.....	23
4.1-FONDOS DE INVERSIÓN	23
4.2-PLANES INDIVIDUALES DE AHORRO SISTEMÁTICO	24
4.3-COMPARACIÓN	25
5-CAMBIOS EN 2021.....	26
6-CONCLUSIONES.....	27
7-BIBLIOGRAFIA.....	28

TABLAS Y GRAFICOS

TABLA 1: Partícipes de los planes de pensiones por sistema.....	12
GRAFICO 1: Evolución del número de partícipes	12
GRAFICO 2: Patrimonio de los fondos de pensiones individuales (2019)	20
TABLA 2: Rentabilidad de los fondos de pensiones.....	20
TABLA 3: Rendimientos del trabajo (IRPF)	21
TABLA 4: Rendimientos del capital mobiliario	24
TABLA 5: Tributación por edad (PIAS).....	25
TABLA 6: Comparación de alternativas privadas	25

OBJETIVO

En este trabajo vamos a comparar los Planes de Pensiones, centrándonos en los Individuales, con otros sistemas de previsión privados a fin de concluir cuál es la mejor opción como cobertura complementaria de la Pensión Pública. Para esto primero profundizaremos en la pensión pública, identificaremos que impulsa a buscar una cobertura privada complementaria a ella y definiremos en profundidad los planes de pensiones. Veremos qué modalidades hay y qué elementos podemos identificar en ellos, así como datos que nos den una visión más clara de cómo se han desarrollado en los últimos años.

Seguidamente compararemos en función de la rentabilidad y la fiscalidad, los Planes de Pensiones individuales con diferentes alternativas privadas tales como fondos de inversión y planes individuales de ahorro sistemático (PIAS). Debido a que estos sistemas de previsión no dejan de englobar diversos y numerosos ejemplos con distintas condiciones y resultados, nos centraremos en una comparación teórica entre las características comunes a todos ellos, sobre todo en cuanto a fiscalidad. No obstante, también señalaremos las rentabilidades en general obtenidas por estos instrumentos para el grueso de los ahorradores.

En este año 2021, han ocurrido ciertos cambios promovidos por el Gobierno de España que afectan a los planes de pensiones. Con lo cual es interesante señalarlos y analizar si cambian o no los resultados de nuestra comparación previa. Para finalizar veremos las conclusiones que hemos obtenido.

ABSTRACT

In this Project, we are going to compare the pension plans with other private retirement systems, focusing in the individual ones. Our objective is to conclude which is a better option to complement the public pension. At first, we have defined the public pension and the pension plans in order to discover the reasons for hiring a private coverage for retirement. We Will identify the different versions of the plans and their elements. Data graphs will show us their development in the last years.

Next we are going to compare pension plans with different choices of private retirement systems like investment funds and individual plans of systematic savings (PIAS for its acronym in spanish), paying attention to profitability and taxation. There are to many different products in all the systems so we will analice them generally and we will make an theorical comparison.

This year some changes has been initiated by Spanish Goverment to the regulation of the pension plans. We will analyce the impact of those changes in our previous comparison. In the end, I present my conclusions.

1-INTRODUCCIÓN

La protección social de la jubilación es la más importante de las tareas del sistema de previsión social. Constituye una de las principales políticas del Estado de Bienestar y es la principal medida pública para luchar contra la pobreza.

En los últimos años en España, varios factores han aumentado la preocupación de los cotizantes a la Seguridad Social con relación a la hucha de las pensiones. No sólo el endeudamiento ha pasado de cifras en torno a los 500 000 millones de euros tras la crisis económica hasta más del doble, alcanzando 1 188 867 millones de euros al cierre del ejercicio 2019. El principal problema está en el modelo que soporta las pensiones, por el cuál son los cotizantes en el presente los que financian a los jubilados actuales. Esto supone un completo desastre con la evolución de la demografía española, en la que la pirámide poblacional se está invirtiendo, ante las cifras de natalidad cada vez más bajas, se prevé que mientras que ahora la tasa esta alrededor de dos cotizantes por pensionista, en los próximos años en que la generación del “baby-boom” se jubile, sea muy difícil mantener las pensiones públicas.

Para dar solución a este problema, hay personas que optan por comenzar a prepararse su futuro con productos financieros de previsión de carácter privado.

2-LA PENSIÓN PÚBLICA

2.1-INTRODUCCIÓN

El punto de partida en España en cuanto a los sistemas previsión social surge en 1900 con el primer seguro social, La Ley de Accidentes de Trabajo y en 1908 el Instituto Nacional de Previsión engloba los seguros sociales que irán surgiendo, siendo los más destacados el Retiro Obrero (1919), el Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), Seguro de Paro Forzoso (1931), Seguro de Enfermedad (1942), Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, SOVI (1947). Sin embargo, ante la insuficiencia de estos seguros aparecieron otros mecanismos de protección con las Mutualidades laborales organizadas por sectores, con motivo de complementar las previsiones existentes.

Con la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 se pretende implantar un modelo unitario e integrado de protección social con reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. Plasmándose estos objetivos en la Ley General de la Seguridad Social de 1966.

Ante los problemas financieros de diversos sistemas superpuestos que en muchos casos no contemplaban los salarios reales de los trabajadores y carecían de revalorizaciones periódicas, nace la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora de 1972. Esta ley, sin embargo, agravó la situación al incrementar la acción protectora, sin establecer los correspondientes recursos que le dieran cobertura financiera. Es con la implantación de la democracia en España, y la aprobación de la Constitución de 1978, cuando se producen una serie de reformas que configuran el sistema de la Seguridad Social.

La primera gran reforma se produce con la publicación del Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre, que, en función de lo acordado en los Pactos de la Moncloa crea un sistema de participación institucional de los agentes sociales favoreciendo la transparencia y racionalización de la Seguridad Social.

En la década de los ochenta se mejoran las prestaciones de la Seguridad Social y se extienden a los colectivos antes no cubiertos. Ciertas medidas fueron muy determinantes como la equiparación paulatina de las bases de cotización con los salarios reales o la revalorización de las pensiones en función del índice de precios al consumo. También se le dota de una mayor estabilidad económica.

En los noventa hubo una serie de cambios sociales (por ejemplo, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo) que obligaron a adaptar la Seguridad Social a nuevas necesidades.

En las últimas décadas el sistema público de pensiones ha sufrido varias reformas, destacándose la de 2011 y 2013. Con medidas muy polémicas en los últimos años como son los recortes en pensiones, el retraso de la edad de jubilación, nuevas fórmulas de cálculo de la pensión o el aumento de años de cotización para obtener el cien por cien de la base reguladora.

2.2-SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

El derecho a recibir la prestación de jubilación conlleva la obligación de un período de cotización. Esto expone a dicha prestación a potenciales cambios normativos. De esta manera los beneficiarios de dicha prestación no acceden a ella en condiciones de igualdad, ya que las condiciones de acceso a jubilación y su cuantía pueden ser modificadas. Ejemplo de ello es el retraso de la edad de jubilación hasta los 67 años en la Ley 27/2011.

En nuestro sistema público de pensiones, diferenciamos dos tipos de pensiones públicas: la pensión contributiva y la no contributiva.

- **Pensión contributiva:**
Es una pensión vitalicia otorgada a las personas que, reuniendo ciertos requisitos, se han jubilado al alcanzar una determinada edad (65 o 67 años de forma ordinaria, de forma anticipada mínimo 60 años reuniendo ciertos requisitos).
Para recibirla el beneficiario debe estar dado de alta en la Seguridad Social, alcanzar los 67 años o los 65 en caso de haber cotizado 38 años y 6 meses.
- **Pensión no contributiva:**
Se asigna a personas que, tras alcanzar 65 años, carezcan de rentas o ingresos en cuantía superior a un mínimo establecido.

2.2.1-Reparto frente a capitalización

Podemos diferenciar dos principales sistemas públicos de pensiones:

Sistema de Reparto

Es el sistema que usamos en España y consiste a grandes rasgos en que son las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores en activo en un determinado momento, las que se destinan a financiar las pensiones soportadas en dicho momento.

Estas cotizaciones recaudadas, pese a que no se invierten si no que directamente son percibidas por la generación pensionista, generan derechos futuros para los cotizantes.

El trabajador cotiza mensualmente por el resultado de aplicar un tipo impositivo a la base de cotización proporcional a sus retribuciones, existiendo una base de cotización máxima en el caso de España.

Las bases de cotización de los contribuyentes a lo largo de sus años de cotización determinarán el cálculo de su futura pensión. Existe también, una pensión máxima prevista por la ley.

Las cotizaciones son obligatorias y se reparten entre el trabajador y su empleador.

Sistema de capitalización

En este sistema, cada contribuyente cotiza para sí mismo, de manera que las prestaciones futuras que obtenga están directamente relacionadas con las aportaciones que haya realizado y con la evolución financiera de la inversión.

En este sistema, las aportaciones se guardan en un fondo, son voluntarias y perciben una rentabilidad.

2.2.2-Comparativa entre países europeos

Para poner ejemplos de sistemas existentes en diferentes países, vamos a comparar el sistema de pensiones de Alemania con el modelo que emplea Grecia, siendo el primero considerado el onceavo mejor sistema de pensiones según el instituto Mercer.

Alemania

Alemania presenta un sistema mixto de pensiones. No es el mejor de los sistemas mixtos existente ya que varios le superan (Países Bajos, Suecia, Noruega...) en cuanto a sostenibilidad en el futuro, o adecuación, sin embargo, se mantiene muy superior a los ejemplos de reparto como son los países del sur de Europa.

El sistema alemán tiene un componente básico público, que se basa en un sistema de reparto mediante las cotizaciones de los trabajadores y empleadores. Dichas cotizaciones marcan el nivel de jubilación pública que obtendrá. Alemania con un producto interior bruto de más de 3 millones de euros en plena pandemia de 2020, destina alrededor de un 10% del gasto público a las pensiones.

El sistema es complementado con una parte privada de planes de pensiones de empleo por parte de las empresas, existiendo también planes individuales, aunque éstos son una minoría. Esta parte basada en la capitalización es opcional en el caso de Alemania (existiendo otros países que la tienen obligatoria igual que los seguros de automóvil, por ejemplo).

Grecia

El sistema griego es un sistema de reparto parecido al español en el que los trabajadores cotizan al ente público generando así el derecho a cobrar su jubilación. El gasto público en pensiones en este caso es el mayor conocido de cualquier país según la OCDE, suponiendo cerca de un 18% del gasto público, para un país con un producto interior bruto de algo más de ciento cincuenta mil millones en el último año.

Cabe destacar que la pensión máxima en Grecia es de 3500 euros brutos al mes, mientras que la alemana no llega a los 3100. La sostenibilidad en el modelo griego es realmente baja, pues el cambio de la pirámide poblacional debido a la baja tasa de natalidad es un hecho recurrente en muchos países occidentales, sumado a otros problemas de financiación como la deuda pública o cifras muy altas de paro. No cabe duda de que los sistemas de reparto se enfrentan a ajustes y recortes de forma generalizada debido a estos hechos.

3- LOS PLANES DE PENSIONES

3.1-DEFINICIÓN

Los planes de pensiones son unos productos financieros de previsión, voluntarios y privados, cuyo objetivo es acumular un ahorro que nos permita recibir prestaciones complementarias a las públicas, generalmente tras la jubilación.

El plan de pensiones es un contrato que estipula el derecho de las personas que lo adquieren a recibir una prestación determinada según ciertas contingencias cubiertas por éste; y las obligaciones que se han de cumplir para ello.

Las características de cada plan quedan recogidas en las especificaciones de este, incluyendo formas de cobro, periodicidad de las aportaciones...

Los planes se integran en un fondo de pensiones, el cuál es un patrimonio sin personalidad jurídica. Este patrimonio estará formado por las aportaciones y traspasos de los planes integrados aumentando o disminuyendo según plusvalías acumuladas y minusvalías y prestaciones pagadas o salida de los planes que lo conforman.

El plan es la parte contractual y el fondo la parte patrimonial. Su organismo supervisor es la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Organismo dependiente de la Secretaría de Estado de Economía dentro del Ministerio de Economía y Hacienda.

3.2-MODALIDADES

3.2.1-Según Entidad Promotora

La entidad promotora es cualquier empresa, sociedad, asociación o colectivo de cualquier tipo que promueva su creación o participe en su desarrollo.

- Sistema de empleo: Su promotor es una organización empresarial y los partícipes son sus empleados. Varias empresas podrán promover conjuntamente un único plan de pensiones de empleo formando un plan de pensiones de promoción conjunta.
- Sistema Asociado: El promotor es una asociación o sindicato y sus partícipes son sus asociados.
- Sistema individual: Son planes cuyo promotor es una entidad financiera y sus partícipes, personas físicas cualesquiera (clientes). La entidad promotora habitualmente es también la gestora del plan.

3.2.2-Según los Planes que integran los Fondos de Pensiones

- Fondos de Pensiones de Empleo: Integran únicamente planes de pensiones del sistema de empleo.
- Fondos de Pensiones Personales: Integran planes tanto del sistema asociado como individual.

3.2.3-Por el régimen de aportaciones y prestaciones

- Planes de aportación definida: Se fija el importe a realizar. La prestación dependerá de cómo evolucione la rentabilidad del fondo en el futuro. Es la más frecuente.
- Planes de prestación definida: La prestación a percibir está predeterminada.
- Planes mixtos: Combinan una aportación definida para alguna contingencia concreta con una prestación definida para las demás contingencias. Incluye además planes que, con una aportación definida, el partícipe se garantiza un interés mínimo a percibir.

Los planes de pensiones del sistema de empleo y los del sistema asociado podrán ser de cualquier modalidad, sin embargo, los planes del sistema individual solo podrán ser de aportación definida.

3.2.4-Por la vocación Inversora

- Renta fija a corto plazo: Fondos que invierten el 100% de su cartera en Renta Fija a menos de dos años.
- Renta fija a largo plazo: Fondos que invierten el 100% de su cartera a Renta Fija a más de dos años.
- Renta fija mixta: Fondos que invierten hasta el 30% de su cartera en Renta Variable.
- Renta variable mixta: Fondos que invierten entre un 30% y un 75% de su cartera en Renta Variable.
- Renta variable: Fondos que invierten más de un 75% de su cartera en Renta Variable.
- Fondos garantizados: Fondos en que la entidad financiera otorga una garantía externa de rentabilidad mínima.

3.3-PRINCIPIOS RECTORES

3.3.1-Principio de no discriminación

Deben permitir la participación de toda persona física que cumpla las condiciones del plan.

- Plan Individual: Cualquier persona con capacidad legal para establecer una relación contractual, con voluntad de incluirse según las condiciones establecidas.
- Plan Asociado: Cualquier socio o miembro del colectivo debe poder adherirse en igualdad de condiciones.
- Plan de Empleo: Cuando todo el personal empleado por el promotor esté acogido o en condiciones de acogerse al plan, en las condiciones no puede exigirse antigüedad superior a dos años para acceder.

Este principio se refiere siempre a no discriminar frente al derecho de acceso al plan de pensiones, no frente a las aportaciones a realizar. Un promotor puede realizar

aportaciones diferenciadas a sus trabajadores siempre que cumplan criterios objetivos como el salario o la edad, por ejemplo.

3.3.2-Capitalización

Los planes de pensiones se instrumentan a través de sistemas financieros y actuariales de capitalización individual.

Por capitalización entendemos el sistema financiero o actuarial que determina las prestaciones en base a las aportaciones a o que según las aportaciones va a determinar las futuras prestaciones.

En la capitalización financiera, solo se tienen en cuenta los rendimientos de las inversiones. En la capitalización actuarial también se incluyen las probabilidades de fallecimiento o supervivencia de los implicados en la operación.

La capitalización individual significa que la equivalencia financiero-actuarial entre aportaciones y prestaciones se establece persona a persona.

La Seguridad Social, por el contrario, utiliza un sistema de reparto por el cual los ocupados actuales financian a los jubilados actuales.

En los planes de pensiones las aportaciones, los rendimientos obtenidos de la inversión, los derechos consolidados de los partícipes las prestaciones, se materializarán en flujos financieros. Las aportaciones del partícipe generan rendimientos que se suman al montante final ahorrado para generar las prestaciones.

3.3.3-Atribución de derechos

Las aportaciones que un partícipe realiza a un plan de pensiones, así como las contribuciones que el promotor de un plan de empleo realiza a su favor, generan derechos al partícipe. Estos derechos consolidados son económicos. En los planes de prestación definida se constituye una reserva.

Estos derechos podrán transformarse en prestaciones percibidas cuando se cumplan las contingencias recogidas en las especificaciones del plan de pensiones y no pueden ser objeto de traba judicial o administrativa; resultan inembargables hasta el momento de la prestación.

El partícipe puede movilizar sus derechos consolidados a otro plan de pensiones, sin embargo, en planes de pensiones de empleo antes debe concluirse la relación laboral.

3.3.4-Irrevocabilidad de las aportaciones

En los planes de pensiones de empleo una vez el promotor realiza una aportación a favor de un trabajador, la titularidad de esta pasa a formar parte del patrimonio del trabajador o partícipe.

De este modo, a diferencia de los premios de jubilación, si el trabajador o partícipe rescinde la relación laboral con el promotor, mantendrá la titularidad de sus derechos

consolidados. En el plan de prestación definida deberá, aun así, cumplir las especificaciones de la percepción de prestación.

3.3.5-Integración obligatoria en un Fondo de Pensiones

Los planes de pensiones deben integrarse obligatoriamente en un fondo de pensiones. Estos se clasifican:

- Según el número de planes de pensiones.
 - Fondos Uniplan: Aquellos formados por un único plan de pensiones. Común para Planes Individuales.
 - Fondos Multiplan: Integran varios planes, normalmente los planes de empleo, por no tener patrimonio suficiente con un único plan.
- Según los planes que integren.
 - Fondos Personales: Integran planes individuales y planes asociados.
 - Fondos de Empleo: Integran planes de empleo, los cuáles únicamente pueden incluirse en estos fondos.
- Según las inversiones que canalizan.
 - Fondos Cerrados: Cuyas inversiones corresponden únicamente a los planes que integran.
 - Fondos Abiertos: Incluyen parte del patrimonio de otros fondos de pensiones. Catalogar un fondo como abierto debe llevar la autorización de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones y contar con un patrimonio mínimo de 12 millones de euros entre sus planes integrados.

3.4-ELEMENTOS DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Los planes de pensiones son creados por un promotor para que las personas partícipes de éste obtengan el derecho a percibir prestaciones económicas, en las circunstancias recogidas por la legislación y las especificaciones de cada plan, y las obligaciones de contribución a ellos hasta el momento de volverse beneficiarios.

3.4.1-Promotor

Cualquier empresa, sociedad, entidad, corporación, asociación o sindicato que lo cree o participe en su desarrollo.

También el empresario individual o profesional que emplee trabajadores podrá promover un plan de pensiones del sistema de empleo para interés de éstos e incluirse como partícipe.

En caso de un plan de pensiones individual, el promotor ha de ser una entidad financiera.

Su función es elaborar el proyecto del plan, redactar las especificaciones y elaborar la base técnica por parte de un actuario.

3.4.2-Partícipes

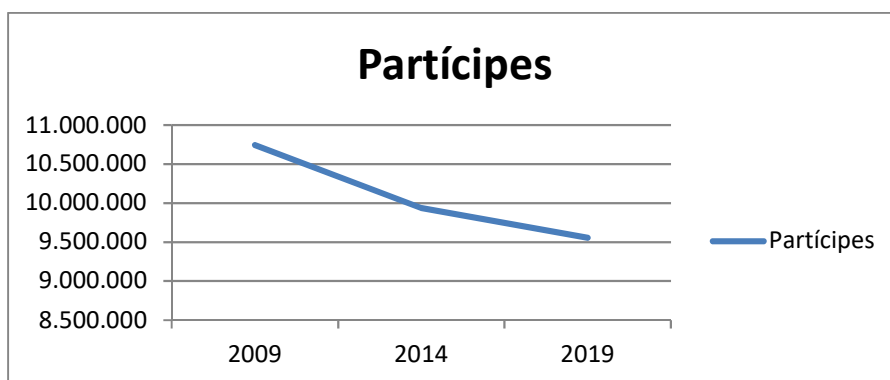
Son las personas físicas titulares de las aportaciones que se realizan al plan y de los rendimientos que éstas generan. El patrimonio acumulado por partícipe es denominado derechos consolidados y varía según la evolución de las inversiones del fondo al que pertenezca el plan.

Se conocen como partícipes en suspenso, han cesado en aportar al plan, pero mantienen sus derechos consolidados.

Resulta interesante ver el número de partícipes en 2019 y su evolución a lo largo de los últimos diez años.

SISTEMAS	PARTÍCIPIES
Sistema Individual	7.519.285
Sistema Asociado	55.460
Sistema de Empleo	1.981.166
TOTAL	9.555.911

Los datos nos muestran que es más común que los inversores particulares acudan a este producto de previsión por su propia cuenta a que diferentes organizaciones, como empresas, administraciones o sindicatos, los promuevan entre sus trabajadores o adscritos.



Realización con datos obtenidos en Iverco

Observamos un descenso en el número de partícipes a lo largo de diez años de más de un millón, por lo que podemos decir que los planes de pensiones están perdiendo popularidad, quizá debido a otras alternativas de previsión, a la cultura de nuestro país que ve la pensión pública como la principal fuente de financiación tras el retiro profesional u otros factores.

3.4.3-Beneficiarios

Personas físicas que perciben las prestaciones. La única contingencia por la cual un no partícipe puede ser beneficiario, es el fallecimiento del partícipe.

3.4.4-Organismos de Control

Los planes de pensiones disponen de órganos que controlan y supervisan su funcionamiento, siendo la comisión de control para los planes asociados y los de empleo, mientras que los planes individuales cuentan con el defensor del partícipe.

Comisión de Control

Para el funcionamiento de cada plan de pensiones de empleo o asociado se creará una comisión que lo supervise.

Sus funciones son:

- Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del plan en lo referente a derechos de los partícipes y beneficiarios.
- Seleccionar y designar al actuario que certifique la dinámica y la situación del plan de pensiones.
- Proponer y ponerse de acuerdo en las modificaciones sobre aspectos como aportaciones, prestaciones, etc.
- Designar a los representantes de la comisión de control.
- Representar judicial y extrajudicialmente los intereses colectivos de los partícipes y beneficiarios.

La comisión la formaran representantes de la promotora y de los partícipes, también de los beneficiarios de establecerse así.

La elección de los representantes será regulada por las especificaciones del plan de pensiones. Sin embargo, no podrán ser miembros de una comisión de control de un plan de pensiones de empleo, las personas físicas que ostenten de forma directa o indirecta, una participación en una entidad gestora de fondos de pensiones, superior al 5% del capital social desembolsado de esa entidad. Así mismo, los miembros de una comisión de control no podrán adquirir derechos o acciones de la entidad gestora de su fondo de pensiones mientras desempeñen su cargo.

Las decisiones se toman por una mayoría estipulada en las especificaciones del plan, sin embargo, en planes de aportación definida, las decisiones que afecten la política de inversiones del fondo de pensiones deben incluir el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes. En el caso de los planes de prestación definida o mixtos, las decisiones que afecten al coste económico asumido por la empresa deben incluir el voto favorable de la mitad de los representantes del promotor.

La supervisión del funcionamiento del fondo de pensiones corresponderá a la comisión de control de fondos de pensiones. En el caso de los fondos únicos ésta coincide con la comisión de control del plan de pensiones. En caso de haber más de un plan, está formada por representantes de cada comisión de cada plan de pensiones.

Sus funciones son:

- Supervisar el cumplimiento de los planes adscritos.
- El control de las normas de funcionamiento del fondo y de los planes.
- Nombramiento de expertos como auditores y consultores del fondo de pensiones.
- La representación del fondo, pudiendo delegar en la entidad gestora esta representación.
- Examen y aprobación de la actuación de la entidad gestora, pudiendo exigir responsabilidad.
- Sustitución de la entidad gestora o depositora.
- Aprobación de la integración de nuevos planes.
- Elaboración de declaración comprensiva de principios de la política de inversión.

Defensor del partícipe.

En los planes de pensiones individuales, las funciones de control corresponden a la entidad promotora. Esta debe designar a un defensor del partícipe, que también lo será del beneficiario, para que defienda los intereses de éstos en reclamaciones que formulen contra las entidades gestoras, depositarias o promotoras de los planes individuales.

Este debe ser una entidad o experto independiente, de reconocido prestigio. Su designación debe ser comunicada a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, así como los procedimientos y plazos de resolución de reclamaciones (en ningún caso superior a dos meses).

Las decisiones que tome favorables a los reclamantes vincularán a las Entidades y los gastos derivados de su funcionamiento y designación no serán soportados ni por los partícipes ni por los planes de pensiones.

3.4.5-Entidad Gestora y Entidad Depositaria

Los fondos de pensiones son patrimonios creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a planes de pensiones, carecen de personalidad jurídica y serán administrados por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria.

Las entidades gestoras de fondos de pensiones pueden ser sociedades anónimas cuyo objeto exclusivo sea la administración de fondos de pensiones si cumplen:

- Sumen un capital desembolsado de 600000€, aunque adicionalmente se exija un incremento de los recursos propios en función del activo total gestionado.
- Sus acciones sean nominativas.

- Objeto social exclusivo la administración de fondos de pensiones.
- No podrán emitir obligaciones ni acudir al crédito.
- Tener domicilio social en España.
- Obtener autorización administrativa e inscribirse en el Registro especial de Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones.

También pueden ser entidades gestoras las entidades aseguradoras autorizadas para operar en España en la rama de seguro directo sobre vida y las Mutualidades de Previsión Social.

Las funciones de las entidades gestoras:

- Contabilidad del fondo de pensiones.
- Determinar las cuentas de posición y los derechos y obligaciones de cada plan.
- Información a partícipes y beneficiarios emitiendo certificados de pertenencia, certificados de aportaciones realizadas, valor de los derechos consolidados...
- Control de la entidad depositaria.
- Selección de las inversiones.
- Ejercicio de los derechos derivados de los títulos.

La custodia y depósito de los activos financieros integrados en fondos de pensiones quedará a cargo de una entidad de crédito establecida en España e inscrita en el registro especial de entidades de crédito.

Las funciones de las entidades depositarias son:

- Control de la sociedad gestora.
- Emisión, junto a la Gestora, de los certificados de pertenencia de los partícipes.
- Instrumentación de cobros y pagos derivados de aportaciones, prestaciones y traspasos.
- Ejercicio, por cuenta del fondo, de las operaciones de compraventa de valores.
- Recepción y custodia de los valores y activos líquidos propiedad del fondo.

Las entidades gestora y depositaria actuarán en interés de los fondos de pensiones que custodien o administren, siendo responsables ante partícipes, beneficiarios y promotores.

Perciben como retribución una comisión establecida.

Remuneración

- Comisión de Gestión:
Según el Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero, se crean 3 tipos máximos de comisiones de gestión en función del tipo de inversión del fondo. El 0,85% para los de renta fija, el 1,30% para el resto de fondos de pensiones.
Estos Límites podrán sustituirse por el 1% anual del valor de la cuenta de posición más el 9% de la cuenta de resultados.
- Comisión de depósitos: 0,20% anual del valor de las cuentas de posición.

3.5-APORTACIONES, PRESTACIONES Y MOVILIZACIONES

3.5.1-Aportaciones

Las aportaciones tienen dos orígenes, las contribuciones empresariales que realiza un promotor de un plan de pensiones de empleo y las aportaciones individuales que son las que realizan los partícipes. Con la primera aportación, el plan ya entra en funcionamiento.

Las razones para elegir hacer aportaciones a un plan de pensiones son:

- Preocupación por el futuro económico.
- Ventajas fiscales del producto.
- Incertidumbre sobre el futuro de la Seguridad Social.
- Por el cumplimiento de un compromiso de previsión social (Convenio colectivo).

Las aportaciones a planes de pensiones tienen establecido legalmente un límite financiero máximo, su cumplimiento lo supervisa la Dirección General de Seguros.

En 2014 la legislación fijaba como límite máximo de aportación anual en 10000€, incrementándose a 12500€ para partícipes mayores de 50 años. Hasta diciembre de 2020 el límite era de 8000€ anuales independientemente de la edad, pero con los nuevos cambios introducidos en 2021 el límite pasa a ser de 2000€ para aportaciones individuales.

Adicionalmente los partícipes cuyo cónyuge obtenga rendimientos netos del trabajo de actividades económicas inferiores a 8000€ anuales podrán realizar aportaciones a planes de pensiones cuyo titular sea dicho cónyuge, con límite de 2500€ anuales que a partir de 2021 serán 1000€.

En planes a favor de personas con discapacidad, las personas con relación de parentesco o tutoría no pueden realizar aportaciones que excedan los 10000€ anuales.

En conjunto, las aportaciones a favor de una persona con discapacidad, incluyendo las suyas propias, no pueden exceder los 24250€ al año. Con los cambios en 2021 el límite es 10000€.

Requisitos:

- Grado de minusvalía física mayor de 65%, psíquica mayor de 33% o incapacidad declarada judicialmente.
- Relación de parentesco en línea directa hasta tercer grado, cónyuge o pareja de hecho, o régimen de tutela/acogimiento.

Excepcionalmente, la empresa promotora podrá realizar aportaciones excediendo estos límites, en un plan de pensiones de empleo, a fin de garantizar las prestaciones en curso o los derechos consolidados de los partícipes con prestación definida, habiéndose puesto de manifiesto un déficit en el plan. El traspaso del límite, por parte del partícipe, será sancionado con una multa por el 50€ del exceso en la aportación, salvo que se

retire antes del 30 de junio del año siguiente. Todas las entidades gestoras y depositarias tienen la obligación de no aceptar aportaciones superiores al límite.

3.5.2-Prestaciones

Las prestaciones son los derechos económicos de los beneficiarios de los planes de pensiones, las cuáles empiezan a percibir al cumplirse una contingencia cubierta por éstos.

Serán beneficiarios de las prestaciones aquellas personas que hayan sido previamente partícipes del plan de pensiones, con excepción de la contingencia de fallecimiento, por la que un no partícipe pasa a ser beneficiario.

Las prestaciones son siempre monetarias y sus fechas y modalidades serán fijadas por el partícipe con las limitaciones de las especificaciones.

Modalidades de prestaciones

- En forma de capital: Pago único, puede ser inmediato a la fecha de contingencia, siendo abonado en los siguientes 7 días hábiles a la recepción por la gestora o diferida a fecha posterior.
- En forma de renta: Percepción de dos o más pagos sucesivos periódicos incluyendo al menos un pago cada anualidad.
- Prestaciones mixtas: Combinan renta con el cobro de un capital.
- Otras prestaciones: Son pagos sin periodicidad regular.

La prestación se tramita una vez el beneficiario comunique el acaecimiento de la contingencia y la forma de cobro elegida, presentando la documentación pertinente. Puede hacerlo en la entidad gestora, en la depositaria o en la promotora del plan de pensiones.

3.5.3-Movilizaciones o traspasos

En planes individuales y asociados los partícipes pueden mover sus derechos consolidados a otros planes de pensiones, de forma total o parcialmente. Los beneficiarios de estos planes también pueden cambiarse de plan si las condiciones de la prestación y las especificaciones se lo permiten.

El partícipe ha de acudir a la entidad gestora del plan de pensiones, aportando la solicitud de movilización y una autorización para que la gestora nueva solicite a la anterior dicha movilización además de información financiera y fiscal.

Las gestoras coordinan el traspaso, que se realiza en un plazo de cinco días hábiles. Pasando a tres si es entre planes de pensiones de la misma entidad gestora. No hay ni gastos ni penalizaciones por la movilización.

Motivos para traspasar un plan:

- Descontento con las rentabilidades del plan actual.
- Cambio en su perfil de riesgo, siendo aconsejable movilizar a fondos con más inversión en renta fija a medida que se aproxima la fecha de jubilación.

- Cambio de expectativas del mercado.
- Campañas promocionales de entidades financieras.

Al terminar un plan de pensiones, la movilización es forzada. Un plan puede terminarse por dejar de cumplir algún principio básico, por paralización de la comisión de control e incapacidad para continuar su funcionamiento, por no poder realizar la revisión financiero-actuarial del plan, por ausencia de partícipes y beneficiarios durante un año seguido o por disolución por parte de la promotora.

3.6-CONTINGENCIAS CUBIERTAS Y SUPUESTOS DE DISPOSICIÓN ANTICIPADA

3.6.1-Jubilación

Se da cuando el partícipe acceda a la jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente, sea a la edad ordinaria, anticipada o posterior.

En caso de jubilación parcial por normativa de la Seguridad Social, se tendrá condición preferente de partícipe.

Si no fuera posible el acceso a la jubilación, se producirá la contingencia cuando el partícipe alcance 65 años y haya cesado su actividad profesional, no cotizando a la Seguridad Social.

Se podrá anticipar la prestación a partir de los 60 años, si lo recogen las especificaciones, no se esté dado de alta en la Seguridad Social y reúna los requisitos para percibir prestación de jubilación por la Seguridad Social. A demás, en caso de extinguirse la relación laboral y pasar a situación de desempleo como consecuencia de un ERE: procedimiento concursal; despido colectivo; muerte; jubilación o incapacidad del empresario; extinción de la sociedad.

3.6.2-Incapacidad permanente, total, absoluta y Gran Invalidez

Contingencias por invalidez, la cuál ha de ser permanente, descartándose la temporal.

- Incapacidad permanente parcial: Disminución del 33% mínimo en el rendimiento del trabajador en su profesión sin impedir tareas fundamentales.
- Incapacidad permanente total: Inhabilita al trabajador para realizar su profesión, pero puede dedicarse a otra profesión.
- Incapacidad permanente absoluta: Inhabilita al trabajador para ejercer cualquier profesión.
- Gran invalidez: El trabajador, por pérdidas anatómicas o funcionales, necesita asistencia de terceros para actos esenciales en su vida cotidiana.

3.6.3-Fallecimiento del partícipe o beneficiario

Podrá generar derecho a prestaciones por viudedad, orfandad u otros herederos que el partícipe hubiera designado previamente a su muerte. Pueden incluirse personas jurídicas.

3.6.4-Dependencia

Contingencia del 2007 que implica que se percibirán las prestaciones por dependencia severa o gran dependencia del partícipe, reguladas en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

3.6.5-Supuestos de disposición anticipada

Existen excepciones en las que se pueden cobrar los derechos consolidados por enfermedad grave o desempleo de larga duración, siempre que lo recojan las especificaciones.

3.6.6-Incompatibilidades

No pueden darse a la vez las condiciones de partícipe y beneficiario por una misma contingencia en un plan de pensiones o en varios.

A partir de la prestación por jubilación, las aportaciones se podrán seguir realizando para fallecimiento y dependencia.

3.7-RENTABILIDAD Y RIESGO

La cantidad monetaria de las prestaciones como beneficiario de un plan de aportación definida dependerá de la evolución de la rentabilidad del fondo.

El porcentaje de renta variable a incluir en la cartera variará según tres variables

- Horizonte de jubilación: A medida que se acerque la fecha de jubilación, el inversor no querrá arriesgarse a percibir rentabilidades negativas que socaven las rentabilidades obtenidas hasta la fecha, tendiendo a asegurar esas rentabilidades obtenidas invirtiendo más en renta fija que en variable.
- Aversión al riesgo: Existen partícipes que independientemente de su edad, tienen un perfil de riesgo más conservador que otros.
- Expectativas de mercado: Si el partícipe tiene expectativas de mercado bajistas movilizará sus derechos a fondos más conservadores, en cambio elegirá fondos más ambiciosos si sus expectativas son alcistas.

Se observa que los planes garantizados, de gran éxito en general, surgieron como respuesta de las entidades financieras ante años de mercados bajistas que generaron pérdidas y aumentaron la aversión al riesgo.

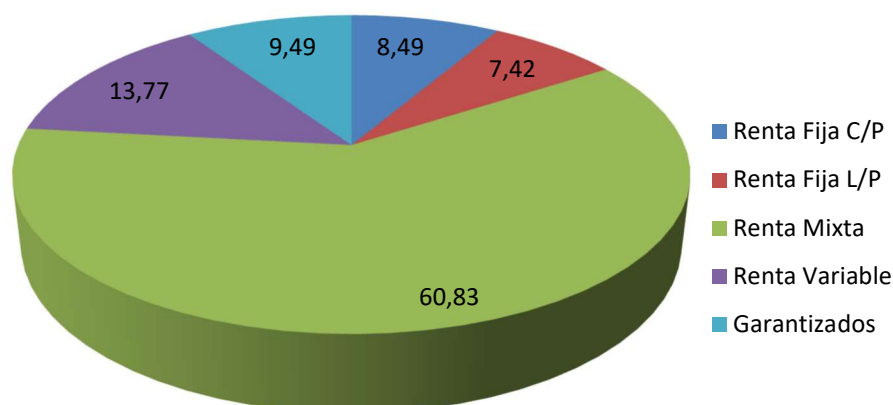
En los últimos años la estructura de la cartera ha experimentado un cambio muy notable, fundamentalmente al incluir activos de renta variable, al buscar los inversores mayores rentabilidades.

Desde finales del 2012, la distribución del activo de los fondos de pensiones personales ha evolucionado hacia posiciones con mayor componente en renta variable, siendo los fondos mixtos los mayoritarios actualmente. Casi la mitad del dinero invertido en planes de pensiones individuales se destina a la categoría de mixtos.

A finales de 2016, el patrimonio en planes mixtos y de renta variable ascendió al 57.5% del total (desde el 37,4 de 2012).

Patrimonio de los Fondos de Pensiones Individuales

2019



Rentabilidad media ponderada de los Fondos de Pensiones al cierre de 2019

Inversión de Fondos del S. Indiv.	Rentabilidad Media Ponderada Anual (%)				
	1 año	10 años	15 años	20 años	25 años
Renta Fija C/P	0,65	0,68	0,78	0,50	0,52
Renta Fija L/P	2,91	2,05	2,09	2,18	3,06
Renta Fija Mixta	5,14	1,61	1,56	1,61	3,31
Renta Variable Mixta	12,17	3,72	3,38	2,42	4,10
Renta Variable	23,59	6,57	4,60	0,64	4,28
Garantizados	4,12	3,80	3,21	-	-
Totales	8,80	3,28	2,86	2,06	3,85

Observamos en esta tabla, con datos obtenidos en Inverco, que la rentabilidad media de 2019 ha sido del 8,8% a un año, pero la media a largo plazo, que es el horizonte de estos productos financieros, apenas cubre la inflación (en los últimos 10 años alcanzamos el 3.5% de inflación entre los años 2012 y 2013). Sin embargo, según Elisa Ricón, directora general de Inverco, «2019 fue un excelente año para los planes de pensiones tanto en términos de rentabilidades como de suscripciones».

Cabe destacar que, en las carteras de inversión, la mejor estrategia para el público general, son fondos con una gestión pasiva o fondos indexados, esto es, tratan de replicar o copiar un determinado índice como por ejemplo el IBEX 35. Resultan más baratos ya que no remuneran a una parte gestora que trate de forma activa de superar las rentabilidades medias del mercado, usando la información pública de la que disponen. A demás, históricamente, la gestión pasiva ha superado en rentabilidad al 90% de los fondos de gestión activa del mercado.

3.8-FISCALIDAD

Los planes de pensiones son un producto de inversión con un carácter fundamentalmente fiscal, pues una de sus principales características para resultar más atractivos que otros productos financieros de previsión es la desgravación fiscal que se les aplica.

Los impuestos aplicados a los planes de pensiones son el IRPF para las personas físicas y el impuesto de sociedades a la persona jurídica promotora del plan. Sin embargo, las prestaciones percibidas de un plan de pensiones no están sujetas al impuesto de sucesiones y donaciones en caso de fallecimiento del partícipe o beneficiario.

El promotor de un plan de pensiones de empleo podrá deducirse de la base imponible del impuesto de sociedades las contribuciones que realice a favor de sus empleados. Estas serán consideradas rendimientos del trabajo para el impuesto sobre la renta, sin embargo, por ser aportaciones a sistemas de previsión, reducirán la base imponible volviendo nulo el impuesto para el trabajador. Las aportaciones individuales también reducirán la base imponible del IRPF.

Cabe destacar, que una vez se rescate el plan, tanto en forma de renta como de capital, el patrimonio se sumará a la base imponible del beneficiario en su totalidad.

Los Rendimientos del trabajo tributan:

Importe €	Tasa %
0-12450	19
12450-20200	24
20200-35200	30
35200-60000	37
Más de 60000	45

El límite máximo de reducción de la base imponible general por aportaciones realizadas será la menor de las cantidades:

- El 30% de todos los rendimientos netos del trabajo.
- 8000 €. A partir de enero de 2021, sólo los promotores de un plan de pensiones de empleo tendrán este límite, pues los planes individuales tendrán un límite de 2000 €.

3.8.1-Aportaciones

Las aportaciones que no puedan ser objeto de reducción por exceder el límite podrán serlo en los cinco ejercicios siguientes.

Con la nueva fiscalidad de 2021, en planes de pensiones de empleo, el máximo de aportaciones por parte del promotor o empresa será de 8000 € que se podrán sumar a

un máximo de aportaciones individuales de 2000€ para dar un máximo de aportaciones conjuntas anuales de 10000€.

Los contribuyentes cuyo cónyuge obtenga rendimientos netos inferiores a 8000€ anuales, podrán reducir las aportaciones realizadas a sistemas de previsión cuyo titular sea el cónyuge, con un límite de 2500€ (1000€ a partir de 2021) a la Base Imponible.

Un familiar o tutor tiene un límite de 10000€ anuales para aportar a favor de una persona con minusvalía, estableciéndose como máximo 24250€ (reducidos a 10000€ en total) la suma de todas las aportaciones a favor de la persona minusválida. Los requisitos a cumplir son tener un grado de minusvalía física del 65%, psíquica del 33% o incapacidad declarada judicialmente; y por otro lado debe haber una relación de parentesco en línea directa hasta tercer grado, relación conyugal o en calidad de tutor.

3.8.2-Prestaciones

Las prestaciones percibidas por beneficiarios de un plan de pensiones por cualquier contingencia se considerarán rendimientos de trabajo en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

4-ALTERNATIVAS A LOS PLANES DE PENSIONES

Como sistemas de previsión alternativos a los planes de pensiones tenemos principalmente:

- Fondos de Inversión.
- Planes Individuales de Ahorro Sistemático

Cabe destacar que existen más productos (Planes de ahorro 5, Planes de previsión asegurados, etc.) pero compararemos con las dos opciones más populares después del Plan de Pensiones.

4.1-FONDOS DE INVERSIÓN

Un fondo de inversión es una Institución de Inversión Colectiva compuesta por un grupo de partícipes (inversores) los cuáles pueden ser personas físicas o jurídicas, que invierten de forma conjunta un determinado capital, empleado por una entidad gestora para operar en determinados mercados de valores, con el objetivo de obtener una rentabilidad.

Al ser inversiones financieras, están definidas tanto por su liquidez, como por su riesgo. Normalmente invierten en acciones y valores de bolsa, divisas, deuda tanto pública como privada, materias primas o incluso en otros fondos de inversión. De esta manera el partícipe obtiene acceso a mercados que de otro modo no estarían a su alcance individualmente. A demás, el partícipe confía sus aportaciones a una entidad gestora con profesionales capaces de invertir de forma eficiente.

Su funcionamiento consiste en que el partícipe compra participaciones del fondo a un precio resultante de dividir el patrimonio del fondo entre su número de participaciones. En todo momento un inversor puede comprar y vender dichas participaciones, característica que dota a los fondos de inversión de una liquidez mucho mayor que los fondos de pensiones, los cuáles no permiten el reembolso de las aportaciones hasta el acaecimiento de alguna contingencia cubierta. Esto dota a los fondos de mucha más flexibilidad además de permitir realizar aportaciones periódicas que superen los 8000€ anuales.

4.1.1-Rentabilidad

De forma similar a como ocurre con los fondos de pensiones, la rentabilidad varía mucho de unos a otros, pero de forma general, los comercializados al público por los bancos no son un producto muy rentable.

La rentabilidad media de los fondos de inversión en España en los últimos 15 años (1,9%) fue inferior a la inversión en bonos del estado español a 15 años (3,4%) y a la inversión en el IBEX 35 (2,7%).

93 fondos de los 614 con 15 años de historia tuvieron una rentabilidad superior a la de los bonos del estado a 15 años y 146 a la del IBEX 35. 52 fondos tuvieron rentabilidad negativa.

4.1.2-Fiscalidad

Fiscalmente tienen la ventaja de permitir reinvertir la venta de las participaciones de un fondo en otro, sin estar sujetas de impuesto las plusvalías. Se quedan cortos en este aspecto respecto de los planes de pensiones, los cuáles no pagan impuestos por aportación y aplican la capitalización compuesta a toda la aportación. Para compensar, los fondos de inversión no tributan como si fueran rendimientos del trabajo, con lo cual no aumentan la base imponible del inversor. Una vez rescatados, solo tributan los rendimientos que hayan producido y a unos tipos impositivos más bajos.

Tipos impositivos para Fondos de Inversión, rendimientos del capital mobiliario:

Importe €	Tasa %
0-6000	19
6000-50000	21
Más de 50000	23

Dependiendo de cada caso será más beneficiosa para el inversor la fiscalidad a la que se ve sometido con un fondo de inversión o la que le grava a un fondo de pensiones.

4.2-PLANES INDIVIDUALES DE AHORRO SISTEMÁTICO

Estos sistemas de previsión, conocidos como PIAS por sus siglas, son un producto financiero exclusivamente asegurador. Su función es ir acumulando un capital a lo largo del tiempo para complementar en el futuro las prestaciones públicas por jubilación. Se rescatará en forma de rentas mensuales vitalicias aseguradas que dependerán del capital acumulado.

Pueden comenzar a percibirse dichas rentas una vez hayan transcurrido 5 años desde su contratación, lo cual supone una ventaja frente a los Planes de Pensiones al no ser necesario incurrir en ninguna contingencia.

Estos planes permiten la realización de aportaciones periódicas u ocasionales y al igual que los Planes de Pensiones, las aportaciones anuales máximas se establecen en 8000€. Como regla adicional, el patrimonio máximo que una persona física puede acumular en estos planes es de 240000€.

4.2.1-Rentabilidad

Pese a ser un tipo de seguros de vida, su rentabilidad no está asegurada. Según Albert Fabrellas Jorda, en un reciente artículo menciona que con una rentabilidad media del 10,8% en los últimos 7 años y del 8% actualmente son productos muy consistentes y si algún año han tenido rentabilidades negativas, al siguiente las han recuperado con creces. Sin duda tienen una mejor rentabilidad en términos generales que los fondos tanto de inversión como de pensiones.

4.2.2-Fiscalidad

Las aportaciones anuales tributan como rendimientos del trabajo, sin embargo, poseen ciertas ventajas fiscales a su rescate. Al obtener la renta vitalicia, solo tributará un porcentaje de ésta, el cuál dependerá de la edad.

Edad (años)	Porcentaje sometido a impuesto (%)
0-40	40
40-49	35
50-59	28
60-65	24
66-69	20
70 en adelante	8

Una vez obtenida la cantidad susceptible de impuestos, ésta tributa según los rendimientos del capital inmobiliario al igual que los fondos de inversión (productos de ahorro en general).

4.3-COMPARACIÓN

Para ver más gráficamente la comparación entre estos productos de previsión, es interesante pensar en un rescate en forma de renta con cantidades idénticas respecto a rentabilidad y años de percibir la prestación y ver en la siguiente tabla la diferente tributación según cada producto.

	MONTANTE ACUMULADO SOMETIDO A IMPUESTO	IMPUESTO APLICADO AL RESCATE	DEDUCCIONES FISCALES POR APORTACIÓN
Plan de Pensiones	Todo, aumentando la base imponible de la renta	Rendimientos del trabajo	Si, cada aportación reduce la base imponible anual del IRPF (aunque tributarán al rescate)
Fondo de Inversión	Rendimientos obtenidos	Rendimientos del capital inmobiliario	No, aportaciones sujetas a IRPF
PIAS (65 años)	Tributa el 24%	Rendimientos del capital inmobiliario	No, aportaciones sujetas a IRPF
PIAS (70 años)	Tributa el 8%		

5-CAMBIOS EN 2021

Estas modificaciones, como hemos visto anteriormente, afectan principalmente a la cantidad de aportación que se puede hacer al plan de pensiones cada año. Indirectamente esto influye en la deducción de IRPF que vamos a poder disfrutar de esta manera. Principalmente en los Planes de Pensiones Individuales se ha reducido la aportación máxima anual de 8000 a 2000 euros, lo cual reduce el incentivo a elegir esta vía de ahorro ya que como máximo podemos reducir nuestra base imponible de IRPF dos mil euros (siendo redundante el límite del 30% de los rendimientos netos del trabajo, ya que solo en sueldos anuales inferiores a 6666.67 euros están fijos a este límite).

En comparación a los Planes Individuales, los Planes de Pensiones de Empleo, permiten al promotor aportaciones anuales de hasta 8000€ que se pueden sumar al máximo individual de 2000€. La ventaja que obtienen las variantes de empleo es muy significativa y responde al interés por parte del Estado de potenciar esta modalidad de planes de pensiones, presentes sobre todo en la gran empresa y en muchas administraciones públicas.

Los planes de pensiones de empleo cuentan en el primer trimestre de 2021 con unos 1 959 200 partícipes frente a los 7 515 628 de los planes de pensiones de modalidad individual. El gobierno espera un traspaso de inversores de una modalidad a la otra, hasta que el 80% de estos se integren en un plan de empleo para 2050. Como hemos visto, los planes de pensiones no tienen, por lo general, unas rentabilidades medias a largo plazo que los hagan atractivos para el grueso de los ahorradores, siendo un PIAS, una opción por lo general mucho mejor. Si a esto le añadimos, que aquellos inversores que aportasen más de 2000 euros anuales a su plan de pensiones van a ver restringidas sus aportaciones, y sus deducciones impositivas; los planes de pensiones se vuelven una opción todavía peor.

Podríamos destacar como punto a favor, la posibilidad de que las empresas, a modo de condición laboral favorable a sus trabajadores, puede ampliar bastante las aportaciones anuales del plan de un empleado, que obtenga mayores beneficios gracias a los rendimientos adicionales. Sin embargo, las aportaciones por parte de la empresa pueden variar mucho de una organización a otra, y no necesariamente deben superar las aportaciones anuales que el inversor pudiese realizar en otro producto por su cuenta, independientemente de lo que aporte el promotor.

De esta manera, un ahorrador que aportase una media de 4000 euros anuales a preparar su jubilación los vería reducidos a 2000 y que la empresa aportase 1000, de manera que no necesariamente obtendría una capitalización mayor a igual rentabilidad ya que el límite de 10000 € no depende de él.

6-CONCLUSIONES

Una vez visto el funcionamiento de las pensiones públicas en España, hemos incidido en el gran problema demográfico que volverá inevitablemente inefectivo al sistema de reparto una vez se invierta la pirámide poblacional. En este escenario, los contribuyentes a la seguridad social no estarán en facultades de mantener las prestaciones de los pensionistas, los cuáles aumentarán en gran medida con la generación del *baby boom*.

Para paliar este problema, los trabajadores pueden acudir al sector privado y optar por productos de ahorro e inversión que les permita asegurarse un patrimonio futuro que complemente la pensión pública que vayan a recibir una vez se jubilen.

Hemos analizado en profundidad cómo funciona el sistema de previsión más famoso, el plan de pensiones, definiéndolo, observando sus características y elementos, conociendo como funciona y a qué responde su rentabilidad y estudiando la fiscalidad a la que se ve sujeto y las ventajas que posee en este aspecto.

Sin embargo, también hemos observado un detrimento en el número de partícipes, beneficiarios y aportaciones a lo largo del tiempo, por lo que hemos analizado las alternativas más claras a este producto para el mismo fin.

Analizando en qué consisten estas alternativas y comparando sus rentabilidades medias deducimos que en general la rentabilidad varía mucho de unos productos a otros abundando fondos de gestión activa que tienen rentabilidades muy malas, pero que, de media, rondaron entre el 7% y el 9% el año pasado. De esta forma para comparar los beneficios entre estos productos hemos estudiado su fiscalidad. El plan de pensiones (que precisamente es comercializado por las entidades recalando su fiscalidad como ventajosa para el cliente) sufre un gasto fiscal mucho mayor que sus alternativas al rescate del mismo, obteniendo sus principales ventajas en la deducción fiscal de las aportaciones, que aumenta con el efecto multiplicador del interés compuesto.

Los fondos de inversión verán reducidas sus aportaciones brutas, a unas netas inferiores a si fueran dirigidas a un plan de pensiones, invirtiendo de forma efectiva menor cantidad y generando menores plusvalías. Sin embargo, dependiendo del caso, pueden compensar y resultar opciones más rentables ya que a la hora de rescatar, solo se les aplica gravamen a los rendimientos que obtengan, y unos tipos impositivos menores a los de los planes.

Los planes individuales de ahorro sistemático sí que tributan una cantidad muy reducida si se cumplen unas condiciones muy razonables como tener edad de jubilación o estar muy próximo a ella. Sin embargo, al tener un máximo de 240 000€ que el asegurado en el caso del PIAS no puede traspasar en patrimonio invertido; los fondos de inversión y planes de pensiones se vuelven una mejor opción para ahorradores con capacidad de realizar aportaciones muy altas y obtener rendimientos mucho mayores, volviéndose el PIAS un instrumento más interesante para inversores de rentas bajas y medias.

7-BIBLIOGRAFÍA

Inverco. (2019). Planes de Pensiones.

<http://www.inverco.es/38/0/104/2019/12>

Oliver, R y Delgado, A.M. (2014). Fiscalidad de los planes de pensiones y otros sistemas de previsión social

<https://app-vlex-com.unican.idm.oclc.org/#/sources/fiscalidad-de-los-planes-de-pensiones-y-otros-sistemas-de-prevision-social-12438>

Villanueva, R. (2019). Pensiones: Sistema de reparto vs sistema de capitalización

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pensiones-sistema-de-reparto-vs-sistema-de-capitalizacion.html>

Salobral, N. (2017). Seguros y fondos, alternativas a los planes de pensiones para la jubilación <https://search-proquest-com.unican.idm.oclc.org/docview/1913204026?pq-origsite=summon>

Planes individuales de ahorro sistemático (PIAS)

<https://www.rankia.com/blog/planes-de-pensiones/210177-planes-individuales-ahorro-sistemico-pias>

Sanchis, P. ¿Qué es un fondo de inversión? y ¿cómo funciona un fondo de inversión?

<https://www.fondos.com/blog/que-es-un-fondo-de-inversion-y-como-functiona>

BBVA. Cómo funcionan los fondos de inversión.

<https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/fondos-inversion/como-functionan-los-fondos-de-inversion.html>

Puente, J. Plan de Pensiones o Fondo de Inversión: ¿Cuál es la elección correcta para aumentar mis ahorros?

<https://www.fondos.com/blog/plan-de-pensiones-o-fondo-de-inversion>

García, E. (2020). Los tres planes de pensiones que conquistan el pódium de la rentabilidad

https://www.finanzas.com/jubilacion/los-tres-planes-de-pensiones-ganadores-en-rentabilidad_20036820_102.html

Fabrellas, A. (2020). PIAS Estrategia5 - El mejor producto de ahorro del mercado 2020

[https://www.finect.com/usuario/afabrellas/articulos/aegon-estrategia5_el_mejor_pias_del_mercado#:~:text=%2D%20Rentabilidad%20PIAS%3A%208%25%20\(,Renta%20Vitalicia%20de%201.137%20euros.](https://www.finect.com/usuario/afabrellas/articulos/aegon-estrategia5_el_mejor_pias_del_mercado#:~:text=%2D%20Rentabilidad%20PIAS%3A%208%25%20(,Renta%20Vitalicia%20de%201.137%20euros.)

BBVA. (2019). PIAS o cómo eximirte de tributar hasta el 92% de tus rentas

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pias-o-como-eximirse-de-tributar-hasta-el-92-de-tus-rentas.html>

Fikai. Programa de Asesor Financiero. Planes y Fondos de Pensiones.

Sede electrónica de la Seguridad Social(2019). Historia de la Seguridad Social.

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial/desc47711#DESC47711>